

Piotr Bohdziewicz¹

Rozdział IX

Praca tymczasowa jako epizod w przebiegu kariery zawodowej - ujęcie teoretyczne i weryfikacja empiryczna

Wprowadzenie

Charakterystyczną cechą współczesnego rynku pracy, także w Polsce, jest dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia. Najważniejsze przyczyny tego zjawiska leżą przede wszystkim po stronie pracodawców, którzy dążąc do zwiększania konkurencyjności przedsiębiorstw chcą uzyskiwać większą swobodę regulowania stanu i struktury zatrudnienia w odpowiedzi na pulsowanie koniunktury gospodarczej oraz zmieniające się potrzeby organizacji.

Jedną z odmian elastycznego zatrudnienia jest praca tymczasowa. Z roku na rok wzrasta jej znaczenie na rynku pracy. Systematycznie powstają nowe agencje pracy tymczasowej, coraz więcej firm korzysta z ich usług, również coraz większa liczba osób podejmuje zatrudnienie w takiej formie. W takim kontekście zasadne staje się pytanie o wpływ zatrudnienia tymczasowego na kariery pracownicze, tym bardziej, że i one same podlegają współcześnie licznym perturbacjom: wystarczy wskazać na wysoce konkurencyjny rynek pracy oraz zmieniające się potrzeby przedsiębiorstw w zakresie kompetencji pracowniczych.

W niniejszym rozdziale starano się dokonać interpretacji pracy tymczasowej jako sekwencji wpisującej się w strukturę kariery zawodowej. Stąd celem rozdziału jest określenie, jakie jest znaczenie pracy tymczasowej dla przebiegu karier zawodowych ich realizatorów (czy, i ewentualnie w jakiej mierze, praca tymczasowa może pełnić rolę katalizatora rozwoju kariery zawodowej) oraz jak są ukierunkowane aspiracje karierowe pracowników tymczasowych.

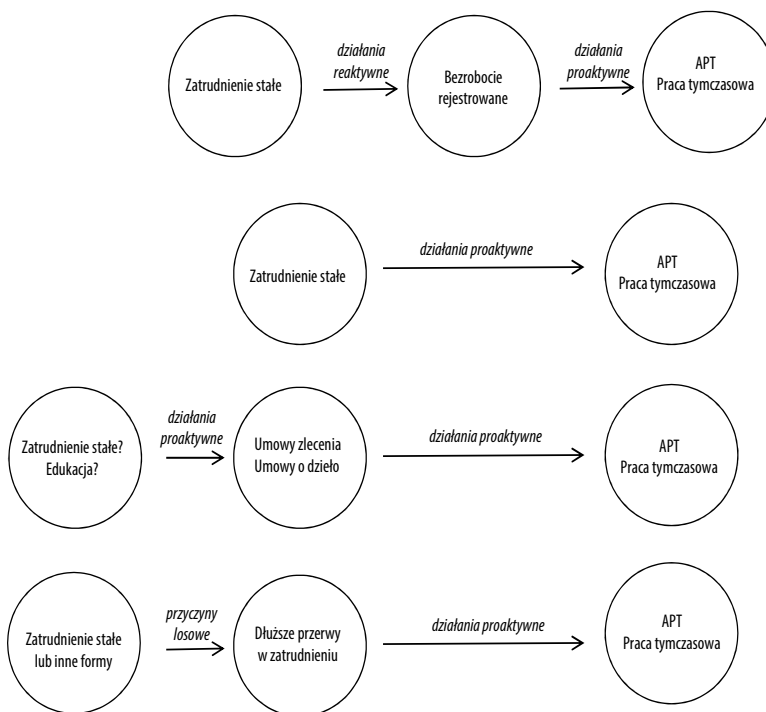
1. Obszary i procesy tranzykcji do zatrudnienia tymczasowego

W rozdziale wykorzystano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników tymczasowych z wykorzystaniem kwestionariusza „Ankieta dla pracow-

¹ Profesor nadzw., Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Instytut Ekonomik Stosowanych i Informatyki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Uniwersytet Łódzki.

ników tymczasowych” (załącznik nr 1). Respondenci podejmując pracę tymczasową, do której odnosi się niniejsze badanie, znajdowali się na różnych etapach swoich karier i w różnych sytuacjach swojego życia zawodowego. I tak można wśród nich wyodrębnić:

- sytuacje związane z etapem przygotowawczym do kariery zawodowej (okres nauki, podejmowane próby zbierania pierwszych doświadczeń zawodowych);
- sytuacje związane z pierwszą tranzycją do zatrudnienia;
- sytuacje związane z dotychczasową aktywnością zawodową;
- sytuacje związane z okresem wyłączenia z zatrudnienia (bezrobocie);
- sytuacje związane z różnego typu dłuższymi okresami bierności zawodowej (urlopy macierzyńskie i opiekuńcze oraz absencje zdrowotne).



Rysunek 1. Rekonstrukcje tranzycji do zatrudnienia w poprzedzających okres badania wycinkach karier zawodowych respondentów

Źródło: opracowanie własne.

W licznych przypadkach punktem wyjścia dla tranzycji do pracy tymczasowej w grupie respondentów, którzy mieli za sobą kilkuletni co najmniej staż zawodowy i z jakichś powodów utracili miejsce pracy, są sytuacje będące przejawem działania o charakterze reaktywnym, sprowadzające się do prostej pasywnej adaptacji do zaistniałych okoliczności (zarejestrowanie się w urzędzie pracy i wejście w formalny status osoby bezrobotnej) (rysunek 1). Cechą charakterystyczną takiego działania jest orientacja na minimalizowanie wysiłku i ryzyka związanego z samodzielnym podejmo-

niem konstruktywnego wyjścia z zaistniałej sytuacji i przeniesienie odpowiedzialności za jej rozwiązanie na instytucję. W części przypadków bywa to z pewnością powodowane swoistym szokiem związanym z utratą zatrudnienia, nasilonym zwłaszcza w pierwszych tygodniach po takim zdarzeniu, jak zaświadcza o tym różne badania². Trzeba też dodać, że sytuacja bezrobocia – oprócz wielorakich skutków społecznych, jakie częstokroć powoduje w życiu jednostki – prowadzi z czasem do głębokiej atrofii kwalifikacji zawodowych, co może zdecydowanie utrudnić jej powrót do zatrudnienia. Z kolei tranzycję z bezrobocia do pracy tymczasowej, czy to zachodzącą z pobudek wewnętrznych, czy to z różnych inspiracji pochodzących od innych osób, można uznać z jednej strony za rezultat dotychczasowych niepowodzeń w poszukiwaniu dróg powrotu do aktywności zawodowej, z drugiej zaś za przejaw ponownie obudzonej indywidualnej przedsiębiorczości karierowej.

W biografiach zawodowych znacznej liczby respondentów tranzycję do pracy tymczasowej wychodzą z sytuacji ich bezpośrednio wcześniejszej aktywności zawodowej: stałego zatrudnienia w organizacji bądź wykonywania pracy w oparciu o umowy zlecenia i o dzieło lub wreszcie pracy na własny rachunek. W tym pierwszym przypadku badane osoby tracąc zatrudnienie (bądź dobrowolnie wychodząc z niego) nie rejestrowały się w urzędzie pracy, lecz natychmiast zgłaszały się do agencji pracy tymczasowej, w pozostałych natomiast przypadkach zgłoszenie się respondenta do agencji następowało najprawdopodobniej w przypadku braku zadowalającego popytu na usługi lub produkty jego pracy. Wszystkie tego rodzaju działania respondentów mają charakter wyraźnie proaktywny, stanowią one bowiem rezultat ich konstruktywnego myślenia o budowaniu własnej aktywności zawodowej oraz przejaw ich osobistej przedsiębiorczości karierowej.

Kolejna wreszcie kategoria respondentów o pewnym już stażu w zatrudnieniu, podejmujących w różnych fazach swoich karier zawodowych pracę tymczasową, to osoby, które wyłączyły się z aktywności zawodowej na dłuższy okres z powodów zdrowotnych, losowych, urlopów macierzyńskich/ojcowskich itp. Nie licząc na wsparcie ze strony instytucjonalnej, natomiast działając w sposób proaktywny nawiązały one kontakt z agencją pracy tymczasowej i reaktywowały się w zatrudnieniu.

Ważną, choć dość nieliczną (około 10 % badanej zbiorowości – tab. 1) kategorią respondentów podejmujących pracę tymczasową są osoby znajdujące się dopiero w początkowych fazach własnych karier zawodowych. Nie mają one za sobą żadnego stażu w zatrudnieniu bądź ich doświadczenia w tym zakresie są zaledwie incydentalne. Kluczowym dla wielu z nich problemem jest znalezienie dróg efektywnej i możliwie szybkiej tranzykcji do zatrudnienia, zwłaszcza zatrudnienia stałego. W tej grupie respondentów znajdują się zarówno młodzi absolwenci szkół różnych typów i poziomów, którzy nie podejmowali w okresie nauki żadnych form aktywności zawodowej, jak i osoby aktualnie uczące się, które chcą podejmować próby łączenia nauki z wykonywaniem pracy w różnych formach i dla różnych podmiotów.

Można stwierdzić, że niezależnie od charakteru sytuacji wyjściowej respondentów podejmowanie przez nich zatrudnienia tymczasowego jest w każdym w zasadzie

² Kacprowicz G. (red.), Zjawisko długotrwałego bezrobocia w woj. podlaskim, Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej, Białystok 2011.

przypadku ekspozycją proaktywnej postawy wobec własnej kariery zawodowej. Takie z ich strony działanie odzwierciedla w znacznej mierze brak akceptacji dla różnych form zewnętrznej sterowności w obszarze realizowanej kariery.

Tabela 1. Sytuacje życia zawodowego bezpośrednio poprzedzające podjęcie aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej ogółem oraz według płci respondentów

Rodzaj sytuacji zawodowej	Ogółem (n=126)		Płeć				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Zarejestrowane bezrobocie	32	25,4	11	21,5	21	28,0	0,534
Zatrudnienie stałe na pełny etat	28	22,2	10	19,6	18	24,0	0,821
Zatrudnienie stałe na część etatu	2	1,6	1	1,9	1	1,3	0,999
Umowy zlecenia i o dzieło	21	16,7	11	21,5	10	13,3	0,175
Własna działalność gospodarcza	5	3,9	2	3,9	3	4,0	0,645
Pierwsza praca	9	7,1	4	7,8	5	6,7	0,431
W trakcie nauki	5	3,9	2	3,9	3	4,0	0,999
Wykonywanie prac „na czarno”	20	15,9	4	7,8	16	21,3	0,158
Opieka nad członkiem rodziny	2	1,6	1	1,9	1	1,3	0,999
Urlop macierzyński lub wychowawczy	3	2,4	3	5,9	-	-	0,561
Długie zwolnienie lekarskie	4	3,2	1	1,9	3	4,0	0,279
Zatrudnienie w innych APT	4	3,2	4	7,8	-	-	0,022**
Inne sytuacje	3	2,4	1	1,9	2	2,7	0,519

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

**) – związek jest istotny statystycznie ($p < 0,05$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Dla całej zbiorowości badanych pracowników tymczasowych specyfikacja obszarów aktywności zawodowej bądź sytuacji, z których odbyła się tranzykcja do zatrudnienia tymczasowego, przedstawia się (według wielkości wskazań dokonanych przez respondentów – tabela 1) następująco:

- najczęstszymi sytuacjami poprzedzającymi podjęcie przez respondentów pracy tymczasowej są: bezrobocie (dotyczy to około 25 % badanej zbiorowości), zatrudnienie stałe na cały etat bądź sporadycznie na jego część (około 24 % badanej

zbiorowości), a także prowadzenie aktywności zarobkowej w oparciu o umowy zleceń i umowy o dzieło (około 17 % badanej zbiorowości, choć trzeba zastrzec, że formy te bywały łączone z innymi sytuacjami, jak wykonywanie opieki nad członkami rodziny czy przebywanie na urlopie macierzyńskim); można sądzić, że w większości badanych przypadków zatrudnienie stałe kończyło się rozwiązaniem umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy, ale respondent nie rejestrował się jako osoba bezrobotna, lecz w krótkim czasie podejmował pracę tymczasową; czasami jednak, choć zapewne rzadko, rozwiązanie stosunku pracy następowało z inicjatywy pracownika;

- aktywność zawodowa realizowana w formach zarówno zatrudnienia zetatyzowanego, jak i umów zleceń i o dzieło oraz własnej działalności gospodarczej, które z różnych powodów zostały zakończone (jednak bez formalnej rejestracji do bezrobocia); tranzycja do pracy tymczasowej motywowana jest w tym przypadku chęcią nieprzerwanego kontynuowania statusu osoby zatrudnionej oraz chęcią ucieczki przed perspektywą bezrobocia (można szacować, że jest to łącznie około 50 % respondentów, w tym około 24 % deklarujących wcześniejsze zatrudnienie w różnych formach zetatyzowanych);
- bezrobocie o różnym okresie jego trwania; podejmowanie zatrudnienia tymczasowego jest motywowane chęcią wyjścia z sytuacji krytycznej i ograniczającej szanse jednostki na rynku pracy oraz powrotu do aktywności zawodowej (około 25 % respondentów);
- tranzycja ze sfery edukacji (w tym zawodowej) do pierwszego zatrudnienia (około 7% respondentów);
- nauka przygotowująca do wykonywania zawodu; podjęcie w tym okresie zatrudnienia tymczasowego motywowane jest chęcią uzyskania wzrostu szans na udaną tranzycję do pełnej aktywności zawodowej (około 4 % respondentów);
- okresy „martwe” w aktywności zawodowej z innych, losowych bądź życiowych przyczyn takich jak zły stan zdrowia, opieka nad niesamodzielnym członkiem rodziny, urodzenie dziecka; podjęcie pracy tymczasowej wynika w takich sytuacjach z indywidualnej chęci powrotu do zatrudnienia (łącznie około 10 % respondentów);
- praca nielegalizowana („na czarno”) raczej nie wystąpiła jako sytuacja samoistnie i bezpośrednio poprzedzająca zatrudnienie tymczasowe, bowiem – na co wskazują deklaracje respondentów – zwykle była łączona z rejestrowanym bezrobociem. Badani mężczyźni znacznie częściej niż kobiety deklarowali podejmowanie pracy „na czarno”, te ostatnie natomiast wołały legalizować swoje zatrudnienie, nieco częściej niż mężczyźni korzystając z umów zleceń i umów o dzieło (tabela 1).

Nie zauważono istotnego statystycznie związku między płcią i rodzajem sytuacji zawodowej poprzedzającej bezpośrednio podjęcie pracy tymczasowej.

Na podstawie danych zamieszczonych w tabeli 2 można stwierdzić, że:

- bezrobocie jako sytuacja bezpośrednio poprzedzająca podjęcie aktualnej pracy tymczasowej jest deklarowane przez respondentów na zbliżonym poziomie (ok. 20%) aż do 35 roku życia, a następnie liczba wskazań na tę sytuację skokowo wzrasta i utrzymuje się na dość wysokim poziomie w późniejszym okresie; brak jednak istotnego statystycznie związku między zmiennymi;

Tabela 2. Sytuacje życia zawodowego bezpośrednio poprzedzające podjęcie aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej według wieku respondentów

Rodzaj sytuacji zawodowej	Wiek (w latach)										p
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Zarejestrowane bezrobocie	7	21,9	7	19,4	4	19,0	9	47,4	5	27,8	0,309
Zatrudnienie stałe na pełny etat	1	3,1	10	27,8	7	33,3	7	36,8	3	16,7	0,018**
Zatrudnienie stałe na część etatu	-	-	1	2,8	1	4,8	-	-	-	-	0,854
Umowy zlecenia i o dzieło	9	28,1	6	16,7	3	14,3	1	5,3	2	11,1	0,312
Własna działalność gospodarcza	1	3,1	1	2,8	1	4,8	-	-	2	11,1	0,223
Pierwsza praca	5	15,6	3	8,3	1	4,8	-	-	-	-	0,637
W trakcie nauki	5	15,6	-	-	-	-	-	-	-	-	0,008**
Wykonywanie prac „na czarno”	8	25,0	4	11,1	3	14,3	2	10,6	3	16,7	0,448
Opieka nad członkiem rodziny	-	-	1	2,8	-	-	-	-	1	5,6	0,143
Urlop macierzyński lub wychowawczy	1	3,1	1	2,8	-	-	-	-	1	5,6	0,858
Długie zwolnienie lekarskie	-	-	1	2,8	3	14,3	-	-	-	-	0,010**
Zatrudnienie w innych APT	-	-	4	11,1	-	-	-	-	-	-	0,049**
Inne sytuacje	-	-	2	5,5	-	-	-	-	1	5,6	0,586

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

**) – związek jest istotny statystycznie ($p < 0,05$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

- częstotliwość występowania zatrudnienia stałego jako sytuacji poprzedzającej podjęcie pracy tymczasowej wzrasta wraz z wiekiem respondentów, osiągając maksimum dla zagregowanego przedziału 30 – 39 lat, ale potem wyraźnie maleje; jedynie w tym przypadku odnotowano zależność statystycznie istotną ($p=0,018$);
- praca na podstawie umów zleceń i umów o dzieło jako sytuacja poprzedzająca podjęcie aktualnej dla momentu badania pracy tymczasowej jest deklarowana przez respondentów systematycznie, lecz coraz rzadziej wraz z postępowaniem ich wieku, co po części wynika z faktu, że taki sposób zarabkowania jest zazwyczaj łączony z innymi formami aktywności zawodowej.

Oporając się na danych zawartych w tabeli 3 można stwierdzić, że:

- zatrudnienie pełnoetatowe jako sytuacja bezpośrednio poprzedzająca podjęcie pracy tymczasowej charakteryzuje najczęściej respondentów z wykształceniem średnim oraz zasadniczym i po części wyższym, a zupełnie nie odnotowuje się go wśród respondentów z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym; związek między poziomem wykształcenia a faktem zatrudnienia pełnoetatowego przed podjęciem pracy tymczasowej jest istotny statystycznie, $p=0,024$;
- sytuacja bezrobocia poprzedza podjęcie pracy tymczasowej przede wszystkim w przypadku osób z wykształceniem podstawowym, zasadniczym i średnim, natomiast stan taki rzadko występuje w odniesieniu do osób z wykształceniem wyższym. Można sądzić, że jest to spowodowane z jednej strony tym, iż posiadanie wyższego wykształcenia ciągle jeszcze pełni rolę swoistego zabezpieczenia przed utratą pracy. Z drugiej natomiast strony, o czym świadczą wyniki naszych badań, osoby z tym poziomem wykształcenia są bardziej aktywne i przedsiębiorcze w poszukiwaniu nowych możliwości budowania własnej kariery zawodowej, gdy dotychczasowa jej ścieżka z różnych powodów ulega kryzysowemu załamaniu. Chętniej podejmują w takich sytuacjach zatrudnienie tymczasowe (w ich biografiach karierowych sekwencje pracy tymczasowej są częstsze, niż w biografiach pozostałych kategorii respondentów), ponadto relatywnie często pozostają w aktywnej
- ości zawodowej realizowanej w formie umów zleceń bądź umów o dzieło;
- zmienna poziomu wykształcenia respondentów różnicuje w stopniu statystycznie istotnym ich wskazania na następujące opcje sytuacyjne poprzedzające podjęcie zatrudnienia tymczasowego oprócz wymienionego zatrudnienia na pełnym etacie, także wykonywanie pracy „na czarno”.

Jak zaświadczały wyniki innego badania (zrealizowanego w realiach włoskiego rynku pracy), tranzycja z sytuacji bezrobocia do zatrudnienia stałego za pośrednictwem pracy tymczasowej jest znacznie bardziej prawdopodobna, niż osiągnięcie takiego stanu docelowego bezpośrednio³. Tego rodzaju zależność wskazuje na istotne walory zatrudnienia tymczasowego jako czynnika sprzyjającego „uzdrowianiu” karier pracowniczych.

³ Berton F., Devicienti F., Pacelli L., Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer – employee data, Alma Universitas Taurinensis, Department of Economics and Public Finance, Working Paper No. 6, June 2009.

Tabela 3. Sytuacje życia zawodowego bezpośrednio poprzedzające podjęcie aktualnie wykonywanej pracy tymczasowej według poziomu wykształcenia respondentów

Rodzaj sytuacji zawodowej	Poziom wykształcenia								p
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Zarejestrowane bezrobocie	5	22,7	11	33,3	14	30,4	2	8,3	0,291
Zatrudnienie stałe na pełny etat	-	-	9	27,3	14	30,4	4	16,7	0,024**
Zatrudnienie stałe na część etatu	-	-	-	-	2	4,3	-	-	0,662
Umowy zlecenia i o dzieło	5	22,7	4	12,1	7	15,2	5	20,8	0,680
Własna działalność gospodarcza	1	4,5	-	-	4	8,7	-	-	0,185
Pierwsza praca	1	4,5	1	3,0	2	4,3	5	20,8	0,005**
W trakcie nauki	1	4,5	-	-	2	4,3	2	8,3	0,417
Wykonywanie prac „na czarno”	9	40,9	6	18,2	5	10,9	-	-	0,005**
Opieka nad członkiem rodziny	-	-	1	3,0	1	2,2	-	-	0,632
Urlop macierzyński/ wychowawczy	-	-	1	3,0	2	4,3	-	-	0,885
Długie zwolnienie lekarskie	1	4,5	1	3,0	2	4,3	-	-	0,778
Zatrudnienie w innych APT	-	-	-	-	-	-	4	16,7	0,002**
Inne sytuacje	-	-	1	3,0	-	-	2	8,3	0,398

Uwaga: jeden respondent nie podał informacji o poziomie swojego wykształcenia

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

**) – związek jest istotny statystycznie ($p < 0,05$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

2. Psychologiczny kontrakt zatrudnienia a zatrudnienie tymczasowe

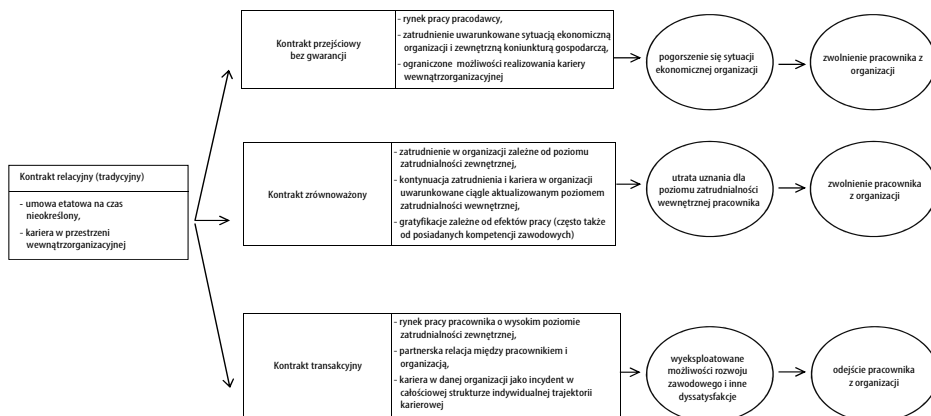
U podstaw kariery zawodowej zawsze leży określony typ psychologicznego kontraktu zatrudnienia, definiujący struktury wzajemnych oczekiwań pracodawcy i pracownicy. Jest to jeden z głównych wyznaczników sytuacji pracy jednostki oraz realizowanego przez nią modelu kariery. Rousseau, charakteryzując istotę psychologicznego kontraktu zatrudnienia, wskazała na jego następujące istotne cechy: jest on zespołem wzajemnych oczekiwań i zobowiązań w ramach relacji pracodawca – pracownik; każda ze stron żywi przekonanie, że kontrakt będzie obopólnie dotrzymany; kontrakt zwykle nie podlega bezpośredniemu werbalizowaniu przez jego strony⁴.

Za Rousseau można wyróżnić następujące typy psychologicznego kontraktu zatrudnienia: relacyjny (tradycyjny), zrównoważony, quasi – kontrakt przejściowy bez gwarancji oraz transakcyjny⁵. Ich bliższe charakterystyki przedstawia Rogozińska – Pawełczyk w rozdziale V, do którego odsyłamy czytelnika. W tym miejscu warto tylko dodać, że poszczególne typy psychologicznego kontraktu zatrudnienia charakteryzują się różnym stopniem przewidywalności, co jest ważnym elementem w procesach realizowania karier zawodowych. Kontraktem wysoce przewidywalnym jest jego typ relacyjny. Kontraktem o średniej (bądź obniżonej) przewidywalności jest natomiast typ przejściowy niegwarantowany, bowiem jego przebieg zależy od jasno ukształtowanych obiektywnych procesów i zjawisk (np. decyzja pracodawcy o zakończeniu zatrudnienia, gdy w istotnym stopniu pogorszy się sytuacja ekonomiczna firmy). Z kolei nieprzewidywalność kontraktu ma miejsce wówczas, gdy jego stan i przebieg zależą od osobistej zatrudnialności pracownika, ocenianej przez pracodawcę (subiektywna zewnętrzna uznaniowość zatrudnialności). Do kontraktów o takim charakterze zaliczyć można typ zrównoważony oraz transakcyjny.

Trzeba też dodać, że współcześnie kontrakt zatrudnienia typu relacyjnego, na gruncie którego pracownik lojalnie zaangażowany w proces realizowania celów organizacji uzyskiwał długofalowego w niej zatrudnienia, podlega od przełomu wieków na skalę masową głębokiemu i trwałemu załamaniu, i we współczesnych warunkach gospodarowania nie jest już możliwy do dotrzymania. Obecnie kształtują się nowe logiki kontraktowe, a zmiany w tym zakresie przebiegają wyraźnie w trzech kierunkach: W organizacjach należących do struktur tradycyjnej gospodarki kontrakt relacyjny ewoluuje w kierunku kontraktu przejściowego niegwarantowanego (sytuacja prawdopodobnie najczęściej występująca w warunkach polskich) W organizacjach nieco nowocześniej zarządzanych i stawiających na jakość swoich produktów i usług jako wiodącego czynnika konkurencyjności zmiany podążają w kierunku kontraktu zrównoważonego, zaś w organizacjach opierających swoją działalność na kompetencjach pracowników wiedzy - w kierunku kontraktów po części zrównoważonego, a po części transakcyjnego (rysunek 2).

⁴ Rousseau D.M., The problem of the psychological contract considered, *Journal of Organizational Behavior*, 1998, No 19.

⁵ Rousseau D.M., Psychological contract inventory. Technical report, Carnegie Mellon University, Pittsburgh 2000.



Rysunek 2. Kierunki współczesnych przeobrażeń psychologicznego kontraktu zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Psychologiczny kontrakt zatrudnienia jest kategorią subiektywną. Może się zatem zdarzać tak (i sytuacja taka nierzadko ma miejsce), że zarówno pracodawca, jak i pracobiorca mają odmienne obrazy i interpretacje kontraktu, w ramach którego obaj funkcjonują, co można określić jako konflikt kontraktów. I tak np. pracodawca może daną sytuację zatrudnienia interpretować jako kontrakt przejściowy bez gwarancji, pracobiorca natomiast tę samą sytuację chce postrzegać jako kontrakt relacyjny. Zakończenie sytuacji zatrudnienia przez pracodawcę zwykle wówczas silnie zaskakuje pracobiorcę, dostarczając mu stresu i frustracji oraz zmuszając do weryfikacji subiektywnej skonstruowanej wizji dotychczasowej kariery zawodowej.

Na podstawie wypowiedzi badanej grupy pracowników tymczasowych, a zwłaszcza formułowanych przez nich swobodnych komentarzy odnoszących się do ich preferencji kariery można przyjąć, że zdecydowana większość respondentów (ci, którzy wcześniej utracili miejsce pracy, a następnie jako rejestrowani bezrobotni dokonali tranzycji do zatrudnienia tymczasowego, oraz ci, którzy podejmowali pracę tymczasową bezpośrednio po utracie stałego zatrudnienia) przed podjęciem zatrudnienia tymczasowego funkcjonowała w różnych organizacjach na zasadzie faktycznego kontraktu przejściowego niegwarantowanego. Ich sytuacja kontraktowa charakteryzowała się doraźnością. Zasadniczym motywatorem było posiadanie miejsca pracy oraz chęć jego ocalenia, czemu jednak towarzyszyło zarazem intensywne poczucie jego niestabilności. Wielu z respondentów znajdowało się poza orbitą szkoleń związanych z podwyższaniem kompetencji zawodowych pracowników. Pogorszenie się sytuacji ekonomicznej firmy oznaczało z reguły zwalnianie pracowników i ich powrót na wtórny rynek pracy z takimi jego cechami, jak trudność uzyskania kolejnego zatrudnienia oraz niski poziom wynagrodzeń. Natomiast sytuacja – jak można szacować – zdecydowanie mniejszej liczby respondentów zatrudnionych w momencie naszego badania jako pracownicy tymczasowi była kształtowana we wcześniejszym okresie przez kontrakt typu zrównoważonego. Najprawdopodobniej nie byli oni w stanie sprostać wówczas wysokim wymaganiom kompetencyjnym stawianym przez pracodawcę bądź nie uzyskiwali odpowiednich efektów pracy.

3. Budowanie indywidualnego kapitału kariery zawodowej w ramach zatrudnienia tymczasowego

Możliwości realizowania przez jednostkę kariery zawodowej są w istotnym stopniu wyznaczone jej osobistymi walorami, które można określić jako charakterystyczny dla niej indywidualny kapitał karierowy. Zasób ten stanowi złożony, wieloskładnikowy konglomerat⁶, w którym wyróżnić można (obok innych elementów) m. in. kapitał informacyjny (*knowing – how*), obejmujący posiadaną przez jednostkę wiedzę zawodową i faktyczne umiejętności praktycznego jej stosowania w różnych sytuacjach zadaniowych oraz kapitał społeczny (*knowing – whom*), którego zasadniczą treścią jest zakres i struktura sieci kontaktów społecznych jednostki, zwłaszcza tych uprofilowanych zawodowo, w których buduje ona swoją reputację profesjonalną⁷; kontakty te i relacje funkcjonują jako układ społecznego wsparcia w różnych krytycznych sytuacjach związanych z przebiegiem kariery zawodowej⁸.

Indywidualny kapitał kariery zawodowej, będący w istocie zakumulowanymi kompetencjami jednostki, może narastać na skutek zbierania przez nią doświadczeń edukacyjnych, zawodowych, społecznych i kulturowych, może jednak także podlegać atrofii i tracić na wartości⁹. Posiadane przez jednostkę zasoby kapitału kariery zawodowej wyznaczają jej zatrudnialność, która jest indywidualną zdolnością do zdobycia zatrudnienia, utrzymania go, podejmowania nowych ról w wewnętrznych strukturach organizacji, uzyskiwania zatrudnienia u kolejnego pracodawcy, a wreszcie osiągnięcia odpowiedniego poziomu satysfakcji z pracy¹⁰. W takim ujęciu poziom zatrudnialności określa sytuację jednostki na rynku pracy oraz warunkuje jej szanse na sukces w karierze¹¹.

W relacjonowanych tutaj analizach potraktowano kategorię zatrudnialności jako cechę określoną tylko przez jeden faktor (indywidualny kapitał kariery zawodowej), choć w literaturze przedmiotu można znaleźć podejścia uwzględniające znacznie szerszy wachlarz wyznaczników: oprócz czynników indywidualnych bierze się bowiem także pod uwagę uwarunkowania osobisto – rodzinne jednostki, a także szeroki spłot niezależnych od niej czynników zewnętrznych (cechy rynku pracy, determinanty makroekonomiczne itp.)¹².

⁶ Bohdziewicz P., Koncepcja kapitału kariery zawodowej jako wyznacznika indywidualnej zatrudnialności na współczesnym rynku pracy, [w:] T. Listwan, M. Stor (red.), Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Tom 1. Problemy zarządzania – ekonomiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012, s. 293b i nast.

⁷ Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A., Schiffinger M., Careers and human resource management – a European perspective, "Human Resource Management Review" 2004, vol. 14, s. 473-498.

⁸ Inkson K., Arthur M.B., How to be a successful career capitalist, Organizational Dynamics, Summer 2001, vol. 30, issue 1, s. 40 – 61.

⁹ McKee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R., Kinicki A.J., Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, Journal of Applied Psychology, 2005, vol. 90, No 1, s. 53 – 76.

¹⁰ Cybal-Michalska A., Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery, Studia Edukacyjne, Nr 22/2012, s. 201- 211.

¹¹ Hillage J., Pollard E., Employability: developing a framework for policy analysis, Research Brief 85, Department for Education and Employment, London, 1998.

¹² McArdle S., Waters L., Briscoe J.P., Hall D.T., Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital, „Journal of Vocational Behavior, 2007, No. 71, s. 247 – 264.

¹² McQuaid R.W., Lindsay C., The concept of employability, Urban Studies, 2005, No. 42, vol. 2, s. 197-219.

Tabela 4. Budowanie kapitału kariery zawodowej poprzez pracę tymczasową w doświadczeniach respondentów według płci

Doświadczenia respondentów	Ogółem (n=126)		Płeć				p
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez szkolenia	65	51,6	32	62,7	33	44,0	0,190
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez praktykę	73	57,9	37	72,5	36	48,0	0,035**
Kształtowanie kapitału społecznego	48	38,1	23	45,1	25	33,3	0,701
Brak możliwości rozwoju kompetencji zawodowych	45	35,7	14	27,4	31	41,3	0,010**

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

**) – związek jest istotny statystycznie ($p < 0,05$)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Procesy rozwoju kapitału kompetencji zawodowych badanych pracowników tymczasowych przebiegają na dwu ścieżkach: szkoleniowej (pozyskiwanie wiedzy teoretyczno – praktycznej w sytuacjach intencjonalnie organizowanych) oraz warsztatowo - praktycznej (zbieranie doświadczeń związanych z bezpośrednim wykonywaniem zadań zawodowych, funkcjonowanie w inspirującym środowisku pracy, bieżący instruktaż ze strony przełożonego lub innych osób). Większość respondentów wskazywała na otrzymywanie impulsów prorozwojowych równocześnie z obu wymienionych ścieżek.

Okres zatrudnienia tymczasowego, jak o tym zaświadczać wyniki naszych badań, dla niemal 2/3 zbiorowości respondentów stanowi zatem pole sprzyjające kumulowaniu różnych elementów kapitału kariery zawodowej (tabela 4). Znacznie częściej na takie walory zatrudnienia tymczasowego, opierając się na osobistych doświadczeniach w tym zakresie, wskazują badane kobiety niż mężczyźni. Ekspozują one zwłaszcza korzyści odnoszone w sferze rozwoju własnych kompetencji zawodowych poprzez praktykę. ; związek statystycznie istotny między płcią a wskazaniami na kształtowanie kapitału kompetencji poprzez praktykę dzięki pracy tymczasowej, $p=0,035$. Na brak możliwości rozwoju kompetencji zawodowych wskazują głównie mężczyźni i związek wskazań według płci okazał się statystycznie istotny, $p=0,010$).

Dla większość badanych pracowników tymczasowych z wszystkich przedziałów wieku (za wyjątkiem przedziału 40+) taka forma zatrudnienia niesie z sobą istotne wartości prorozwojowe. Na ogół wartości te odnoszą się do możliwości kształtowania kapitału kompetencji zawodowych poprzez praktykę. Warto także zwrócić uwagę na kategorię badanych pracowników tymczasowych w wieku 18 – 24 lat, tutaj bowiem występuje silna kumulacja wskazań na zdobywanie praktycznych doświadczeń zawodowych. Jest to indywidualna strategia zorientowana na budowanie przyszłego atutu, który skądinąd jest istotny dla niemal wszystkich pracodawców prowadzących obecnie rekrutację i selekcję kandydatów do zatrudnienia. Strategia taka zatem w znacznym stopniu zwiększa szanse młodych ludzi na zdobycie pracy. Znamienne jest rów

Tabela 5. Budowanie kapitału kariery zawodowej poprzez pracę tymczasową w doświadczeniach respondentów według wieku

Doświadczenia respondentów	Wiek (w latach)										p
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez szkolenia	16	50,0	23	63,9	12	57,1	9	47,4	5	27,8	0,107
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez praktykę	22	68,7	24	66,7	11	52,4	11	57,9	5	27,8	0,052
Kształtowanie kapitału społecznego	12	37,5	17	47,2	9	42,8	8	42,1	2	11,1	0,175
Brak możliwości rozwoju kompetencji zawodowych	10	31,2	11	30,5	6	28,6	7	36,8	11	61,1	0,099

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera, przy $p > 0,05$ związek nie jest istotny statystycznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPIPS UŁ.

niez, że ponad 60% respondentów w wieku 40+ wyraziło oparte na swoim osobistym doświadczeniu przekonanie, że zatrudnienie tymczasowe w żaden sposób nie przyczynia się do ich rozwoju zawodowego (tabela 5); żadna z wypowiedzi nie pozostaje w statystycznie istotnym związku z wiekiem respondentów.

Na rozwijanie kompetencji zawodowych poprzez praktykę nastawieni są przede wszystkim badani pracownicy tymczasowi legitymujący się wyższym wykształceniem: niemal 80 % respondentów z takim cenzusem wskazało na tę opcję (tab. 6). Są to w większości osoby należące zarazem do najmłodszych przedziałów wieku.

Inną ścieżką rozwijanie kapitału kompetencji zawodowych są szkolenia. Na korzystanie z takich możliwości częściej wskazywali badani pracownicy tymczasowi z wykształceniem średnim i wyższym niż z podstawowym i zasadniczym (tab. 6). Wypowiedzi respondentów nie różnicuje poziom wykształcenia w sposób istotny statystycznie.

Wskazania respondentów na różne doświadczenia dotyczące budowania kapitału kariery zawodowej wykazują na ogół brak istotnych statystycznie związków z przyjętymi do badania zmiennymi niezależnymi (tabela 4, 5, 6). Jedynie w odniesieniu do wskazań respondentów na kształtowanie kompetencji zawodowych poprzez praktykę oraz do wskazań na brak jakichkolwiek możliwości rozwijania kompetencji zawodowych w trakcie pracy tymczasowej różnicującą rolę odgrywa zmienna płci (tab. 4).

Tabela 6. Budowanie kapitału kariery zawodowej poprzez pracę tymczasową w doświadczeniach respondentów według poziomu ich wykształcenia

Doświadczenia respondentów	Poziom wykształcenia								p
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)		
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez szkolenia	9	40,9	13	39,4	28	62,2	14	58,3	0,235
Kształtowanie kapitału kompetencji zawodowych poprzez praktykę	11	50,0	15	45,4	28	60,9	19	79,2	0,336
Kształtowanie kapitału społecznego	8	36,4	9	27,3	19	41,3	12	50,0	0,623
Brak możliwości rozwoju kompetencji zawodowych	9	40,9	13	39,4	17	36,9	6	25,0	0,446

Uwaga: jeden respondent nie podał informacji o poziomie swojego wykształcenia

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera, przy $p > 0,05$ związek nie jest istotny statystycznie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPIPS UŁ.

Kolejnym uwzględnionym w badaniu komponentem indywidualnego kapitału kariery zawodowej jest kapitał społeczny. Blisko 40 % respondentów stwierdziło, że aktywność zawodowa prowadzona na zasadach pracy tymczasowej umożliwia im budowanie sieci kontaktów międzyludzkich (tabela 4), do której ewentualnie będzie można się odwoływać w trakcie starań o uzyskanie stałego zatrudnienia w danej organizacji bądź przy dalszym penetrowaniu rynku pracy w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia u innych pracodawców. Na takie możliwości częściej wskazywały kobiety niż mężczyźni (tabela 4), częściej osoby z wykształceniem średnim i wyższym niż z podstawowym i zasadniczym (tabela 6), a także częściej osoby młodsze niż będące w wieku 40+ (tabela 5). Można przypuszczać, że takie zależności mogą być efektem większego uświadamiania sobie przez wymienione kategorie respondentów znaczenia sieci kontaktów społecznych dla odniesienia sukcesu karierowego, a być może także występujących u części z nich podwyższonych sprawności komunikacyjnych.

Jednym z problemów badawczych było określenie, czy i w jakim stopniu zadania i czynności wykonywane przez respondentów w ramach zatrudnienia tymczasowego były zgodne z posiadanym przez nich zawodem i wykształceniem. Jest to jedno z istotnych zagadnień związanych z procesem pozyskiwania praktycznych doświadczeń przyczyniających się do kształtowania kompetencyjnego komponentu kapitału kariery zawodowej. Można założyć, że zgodność zachodząca pomiędzy przygotowaniem zawodowym pracownika i rzeczywistą treścią realizowanych zadań w odniesieniu do zawodów cieszących się wysoką atrakcyjnością na rynku pracy jest sytuacją korzystną,

sprzaja bowiem pogłębianiu praktycznych kompetencji zawodowych. Z kolei w odniesieniu do zawodów nieatrakcyjnych rynkowo sytuacją pożądaną byłoby ukierunkowanie jednostki na opanowanie innych czynności zawodowych, co może prowadzić do zwiększenia jej szans na rynku pracy (pod istotnym warunkiem, że faktycznie wykonywane czynności, a w rezultacie kształtujące się na ich bazie kompetencje wykonawcze, będą posiadały walor atrakcyjności rynkowej).

W celu dokonania oceny stopnia zbieżności czynności i zadań faktycznie wykonywanych przez badanych pracowników tymczasowych z posiadanym przez nich zawodem bądź zawodem wyuczonym przyjęto następującą klasyfikację zawodów (na podstawie kryteriów stosowanych jako podstawa definicji opisowych zawodu, uwzględniających rodzaj wykonywanych czynności oraz wymagany poziom kwalifikacji¹³): zawody robotnicze proste (realizowanie zadań wymagających wysiłku fizycznego, podstawowych umiejętności i niewielkiej wiedzy teoretycznej), zawody robotnicze złożone (realizowanie zadań wymagających głównie wysiłku fizycznego, ale także umysłowego, oraz podstawowej wiedzy specjalistycznej), nierobotnicze proste (realizowanie zadań wymagających wysiłku umysłowego z zastosowaniem teoretycznej wiedzy niespecjalistycznej), nierobotnicze złożone (realizowanie zadań wymagających wysiłku umysłowego z zastosowaniem wiedzy specjalistycznej). Przy klasyfikowaniu poszczególnych zawodów do wyróżnionych wyżej typów wspomagano się opiniami dwójga doradców zawodu z łódzkiego urzędu pracy.

Respondenci zatrudnieni na stanowiskach pracy tymczasowej w momencie badania faktycznie realizowali następujące rodzaje zadań:

- zadania z dominacją prostej pracy fizycznej (np. obsługa prostych urządzeń produkcyjnych, prace związane z magazynowaniem, pakowanie wyrobu finalnego, doręczanie przesyłek itp.); na wykonywanie takich bądź podobnych prac wskazało łącznie około 48 % respondentów;
- zadania z dominacją złożonej pracy fizycznej (np. techniczne wspomaganie stanowisk obsługujących kontrolę jakości na produkcji, ślusarstwo, stolarstwo itp.); wykonywanie takich zadań deklarowało łącznie około 9 % respondentów;
- zadania z dominacją prostej pracy umysłowej (np. hostessa, kasjer, zaopatrzenie, asystentka oddziału, analityk paliw i odpadów paleniskowych, technik do spraw badań chemicznych itp.); około 32 % respondentów deklarowało wykonywanie zadań należących do tej kategorii prac;
- zadania z dominacją złożonej pracy umysłowej (np. samodzielna księgowa, specjalista do spraw rozwoju kompetencji pracowniczych, specjalista do spraw controllingu, specjalista do spraw regulowania stanów prawnych nieruchomości itp.); około 9 % badanych stwierdziło, że w ich obowiązkach jako pracowników tymczasowych leży wykonywanie takich zadań.

Wielu respondentów nie podało w ankiecie ani ramowego opisu zadań wykonywanych przez siebie w trakcie aktualnego zatrudnienia tymczasowego lub nazwy stanowiska pracy, ani też posiadanego zawodu. Analizą objęto jedynie te ankiety, w których respondent podał obie powyższe informacje (około 60 % ankiet). Ponadto

¹³ Stępień J., Socjologia pracy i zawodu, Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. A. Cieszkowskiego w Poznaniu, Poznań 2001, s. 88.

klasyfikowanie do kategorii zawodów (lub typów zajęć) musiało czasami bazować na dość ogólnych informacjach i wymagało arbitralnych decyzji ze strony doradców zawodu. Stąd przedstawiane w tym miejscu dane należy traktować jedynie jako przybliżone i tylko ogólnie orientujące.

Dokonano zestawienia typów zawodów posiadanych przez respondentów (bądź wyuczonych) z rodzajami czynności lub zadań wykonywanych przez nich w ramach bieżącego zatrudnienia tymczasowego. Zabieg ten ujawnił, że zawody charakteryzujące się złożoną treścią zadaniową, tak robotnicze, jak i nierobotnicze, wyraźnie częściej pojawiają się w strukturze zawodów posiadanych niż w strukturze zawodów wykonywanych. Fakt ten ilustruje tabela 7.

Tabela 7. Struktura badanej zbiorowości ze względu na zawód posiadany/ wyuczony oraz ze względu na rodzaje zadań wykonywanych w ramach pracy tymczasowej

Typ zawodu lub rodzaj wykonywanych zadań	Typ zawodu								Razem	
	Robotnicze proste		Robotnicze złożone		Nierobotnicze proste		Nierobotnicze złożone			
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
zawód posiadany lub wyuczony	18	25,4	21	29,6	16	22,5	16	22,5	71	100,0
rodzaj zadań wykonywanych w pracy tymczasowej	34	47,9	7	9,8	23	32,5	7	9,8	71	100,0

Uwaga: dane liczbowe przyjęto na podstawie ankiet zawierających informacje zarówno o zawodzie posiadanym przez respondenta, jak i o rodzaju zadań wykonywanych przez niego w trakcie bieżącego zatrudnienia tymczasowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPIPS UŁ.

Można zatem wnosić, że prawdopodobnie znaczna część respondentów musiała wykonywać w ramach pracy tymczasowej zadania poniżej swoich kompetencji zawodowych: dotyczy to zarówno pracowników posiadających zawody robotnicze, jak i nierobotnicze. Dodatkowy obszar niezgodności zawodów dotyczy treści pracy mimo ewentualnego występowania zgodności kategoryjnej. Byłaby to zatem sytuacja swoistej „degradacji zadaniowej”, występująca prawdopodobnie dość często w warunkach zatrudnienia tymczasowego, choć jej zakres jest trudny do oszacowania na podstawie zgromadzonych danych. Trzeba ponadto dodać, że posiadane przez około 50 % respondentów zawody bądź kierunki wykształcenia były wybitnie nieatrakcyjne rynkowo (takie opinie wyrazili wspomniani wyżej doradcy zawodu na podstawie rejestrów bezrobotnych w urzędzie pracy).

Wypowiedzi respondentów o stopniu zgodności treści zadań wykonywanych w trakcie pracy tymczasowej z posiadanym przez nich wyuczonym zawodem nie są różnicowane w stopniu istotnym statystycznie przez żadną z przyjętych w badaniu zmiennych niezależnych. Charakteryzują się one zatem wysokim stopniem zgodności.

Tabela 8. Zgodność aktualnie wykonywanych zadań z posiadanym lub wyuczonym zawodem w wypowiedziach respondentów ogółem oraz według płci

Wypowiedzi respondentów	Ogółem (n=126)		Płeć			
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Zdecydowanie tak	9	7,1	4	7,8	5	6,7
Raczej tak	21	16,7	8	15,7	13	17,3
Raczej nie	39	30,9	19	37,3	20	26,7
Zdecydowanie nie	54	42,9	19	37,3	35	46,6
Brak danych	3	2,4	1	1,9	2	2,7
Razem	126	100,0	51	100,0	75	100,0

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p= 0,137 (związek nie jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Łącznie aż niemal $\frac{3}{4}$ badanej zbiorowości pracowników tymczasowych w okresie ankietowania wykonywało zadania niezgodne z kierunkiem swojego wykształcenia bądź z posiadanym zawodem (tab. 8), co dobitnie potwierdza przedstawioną wyżej konstatację (tab. 7).

Tabela 9. Zgodność aktualnie wykonywanych zadań z wyuczonym zawodem w wypowiedziach respondentów według ich wieku

Wypowiedzi respondentów	Wiek (w latach)									
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Zdecydowanie tak	2	6,2	3	8,3	2	9,5	1	5,3	1	5,6
Raczej tak	4	12,6	10	27,8	2	9,5	3	15,8	2	11,1
Raczej nie	7	21,9	7	19,5	7	33,3	8	42,1	10	55,5
Zdecydowanie nie	17	53,1	16	44,4	9	42,9	7	36,8	5	27,8
Brak danych	2	6,2	-	-	1	4,8	-	-	-	-
Razem	32	100,0	36	100,0	21	100,0	19	100,0	18	100,0

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p = 0,305 (związek nie jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Relatywnie największe skumulowanie wskazań na występowanie niezgodności w omawianym zakresie dotyczy kategorii respondentów z przedziału wiekowego 40+ (ponad 83 % wskazań), a także respondentów z wykształceniem średnim (około 85 % wskazań). Z kolei relatywnie największa koncentracja wypowiedzi wskazujących na zgodność wykonywanych zadań z posiadanym bądź wyuczonym zawodem ma miejsce w grupie pracowników z wykształceniem wyższym: na taką zgodność wskazała bowiem niemal połowa tej kategorii respondentów.

Tabela 10. Zgodność aktualnie wykonywanych zadań z wyuczonym zawodem w wypowiedziach respondentów według poziomu ich wykształcenia

Wypowiedzi respondentów	Poziom wykształcenia							
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Zdecydowanie tak	2	9,1	2	6,1	1	2,2	3	12,5
Raczej tak	2	9,1	5	15,1	6	13,0	8	33,3
Raczej nie	7	31,8	16	48,5	13	28,3	3	12,5
Zdecydowanie nie	10	45,5	8	24,2	26	56,5	10	41,7
Brak danych	1	4,5	2	6,1	-	-	-	-
Razem	22	100,0	33	100,0	46	100,0	24	100,0

Uwaga: jeden respondent nie podał informacji o poziomie swojego wykształcenia

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p = 0,376 (związek nie jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Dość powszechnie występujące wśród badanych pracowników tymczasowych zjawisko niezgodności wcześniejszego przygotowania edukacyjno – zawodowego z typem realizowanych zadań tylko dla części z nich, jak to wynika ze skonfrontowania powyższych danych (tabela 8, 9, 10) z danymi zawartymi w tabelach 4, 5 i 6, ma walor prorozwojowy (walor taki ma szanse wystąpić m. in. pod warunkiem dodatkowego wspomaganie szkoleniowego). Dla znacznego natomiast odsetka badanych pracowników sygnalizowane wyżej sytuacje niezgodności prowadzą, niestety, do skutków wręcz przeciwnych, zamykając ich na rozwój kompetencji.

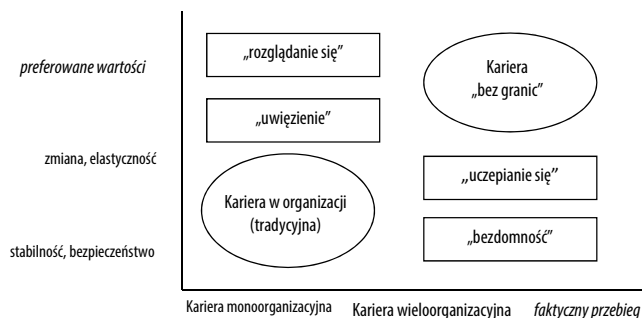
Brak zgodności między realnie wykonywanymi zadaniami/ czynnościami i posiadanym bądź wyuczonym zawodem, a zwłaszcza praca poniżej posiadanych kompetencji, bywa źródłem frustracji, może być także dla wielu jednostek głęboko działającym demotywatorem. Biorąc pod uwagę taki kontekst, specjaliści z agencji pracy tymczasowej powinni podejmować działania uświadamiające wobec osób kierowanych przez nie do pracy, że stoją one przed szansą nabycia nowych umiejętności za-

wodowych, którą powinni jak najlepiej wykorzystać, to bowiem może przyczynić się do podwyższenia ich wartości na rynku pracy.

Ogólnie jednak można stwierdzić, że tak często odnotowywana niezgodność treści pracy z przygotowaniem zawodowym respondentów pokazuje, że zarówno agencje pracy tymczasowej, jak i przedsiębiorstwa korzystające z ich usług nie dokładają należytych starań, by w większej liczbie przypadków taką zgodność zapewnić (te pierwsze najprawdopodobniej kierują do pracy osoby z pobieżnym zaledwie rozpoznaniem kapitału kompetencyjnego bądź ich dobór jest skutkiem braków w strukturze bazy personalnej agencji, te drugie natomiast mało precyzyjnie określają swoje potrzeby pod kątem specyfiki zadaniowej).

4. Preferencje karierowe pracowników tymczasowych

Istotnym wyznacznikiem kariery zawodowej są także indywidualne preferencje odnoszące się do kierunku jej rozwoju. Pełnią one rolę swoistych kotwic, wokół których jednostka koncentruje swoją aktywność karierową. Jest to innymi słowy wysoce akceptowana przez jednostkę wizja kariery zawodowej, do zrealizowania której stara się zmieścić. Można wyodrębnić (na podstawie doniesień literaturowych¹⁴) dwie zasadnicze opcje preferencyjne w tym zakresie. Jedna z nich wyraźnie orientuje się na budowanie stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia (stąd preferowana jest kariera wewnątrzorganizacyjna z systemem różnie ukierunkowanego awansowania oraz z brakiem lub ograniczeniem transycji do innych organizacji, specjalności zawodowych czy form zatrudnienia). Inna opcja preferencyjna orientuje się natomiast na elastyczność i zmienność zatrudnienia oraz kariery zawodowej (występują preferencyjne wskazania na samodzielnie podejmowaną wieloorganizacyjną nomadyczność karierową bądź na funkcjonowanie jednostki w przestrzeniach międzyorganizacyjnych). Typologię karier zawodowych zbudowaną na bazie dwu wspomnianych orientacji przedstawia rysunek 3.



Rysunek 3. Wzory karier zawodowych na współczesnym rynku pracy

Źródło: Fouerier A., Sels L., Verbruggen M., Career counseling in the new career era: A study about the influence of career types, career satisfaction and career management on the need for career counseling, Social Science Research Network. Working Paper Series, 2005, s. 7.

¹⁴ Fouerier A., Sels L., Verbruggen M., Career counseling in the new career era: A study about the influence of career types, career satisfaction and career management on the need for career counseling, Social Science Research Network. Working Paper Series, 2005, s. 7.

Można zatem wyróżnić następujące wzory kariery zawodowej:

- wzór tradycyjnej kariery zawodowej, przebiegającej całościowo w jednej tylko organizacji bądź w niewielkiej ich liczbie, z pogłębioną organizacyjną samoidentyfikacją jej realizatora; podstawą kariery jest psychologiczny kontrakt zatrudnienia typu relacyjnego (orientacja na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia);
- wzór kariery zawodowej ze ścieżką wieloorganizacyjną przy wewnętrznej orientacji jednostki na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia (wariant „uczepienie się organizacji przez jednostkę”, chęć pozostania w organizacji, choć różne okoliczności wewnątrzorganizacyjne powodują „wypchnięcie” jednostki na zewnętrzny rynek pracy); podstawą takiego wzoru kariery jest w warunkach polskich zazwyczaj psychologiczny kontrakt zatrudnienia typu przejściowego bądź czasami zrównoważonego;
- wzór kariery zawodowej wieloorganizacyjnej, polegający na ustawicznym poszukiwaniu przez jednostkę takiej organizacji, która będzie w stanie zapewnić jej poczucie bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia (wariant „bezdomność”, częste dobrowolne odejścia jednostki z organizacji, które nie są w stanie zapewnić jej tych wartości); podstawą takiej ścieżki kariery może być kontrakt przejściowy lub zrównoważony, poszukiwana jest natomiast organizacja oferująca kontrakt typu relacyjnego;
- wzór kariery „bez granic”, przebiegającej z licznymi tranzycjami międzyorganizacyjnymi, międzyzawodowymi oraz między różnymi formami i zasadami zatrudnienia (orientacja na zmienność i elastyczność zatrudnienia);
- wzór kariery zawodowej ze ścieżką monoorganizacyjną, choć preferowana jest przez jednostkę zmienność i elastyczność: chciałaby ona odejść z organizacji, ale z różnych sytuacyjnych i życiowych powodów nie może tego uczynić (wariant „uwięzienie”); podstawą kariery może być różny typ psychologicznego kontraktu zatrudnienia;
- wzór kariery monoorganizacyjnej charakteryzujący się chęcią opuszczenia organizacji, która z różnych powodów stała się dla jednostki nieatrakcyjna (wariant „rozglądanie się”); jednostka poszukuje nowych szans i możliwości rozwoju własnej kariery zawodowej dokonując pod takim kątem penetracji otoczenia (nastawienie na elastyczność i zmianę); podstawą kariery może być kontrakt psychologiczny typu zrównoważonego bądź kontrakt transakcyjny.

Na podstawie różnych wypowiedzi tych spośród badanych pracowników tymczasowych, którzy dokonali tranzycji do tej formy pracy z bezrobocia bądź z różnych rodzajów wcześniejszego zatrudnienia można wnosić, że najprawdopodobniej większość z nich realizowała wzór kariery zawodowej typu „uczepienie się organizacji”, a w dość nielicznych przypadkach wzór „bezdomność”. Podstawą aksjologiczną obu tych wzorów jest orientacja na stabilność i bezpieczeństwo zatrudnienia.

Zdecydowana większość respondentów (około 85 %) pracę tymczasową traktuje przejściowo, docelowo orientując się na uzyskanie stałego, najlepiej pełnoetatowego zatrudnienia na czas nieokreślony (tabela 11). Takie wypowiedzi okazują się powszechne wśród badanych pracowników tymczasowych. Kobiety przy tym znacząco częściej niż mężczyźni dążą do uzyskania stałego zatrudnienia. Można stwierdzić, że dla zde

Tabela 11. Chęć uzyskania zatrudnienia stałego i realizowania kariery wewnątrzorganizacyjnej w opiniach respondentów ogółem oraz według płci

Deklaracje respondentów	Ogółem (n=126)		Płeć			
			Kobiety (n=51)		Mężczyźni (n=75)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Tak	106	84,1	48	94,1	58	77,3
Nie	16	12,8	2	3,9	14	18,7
Brak danych	4	3,1	1	2,0	3	4,0
Razem	126	100,0	51	100,0	75	100,0

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p = 0,177 (związek nie jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

cydowanej większości badanych pracowników tymczasowych zasadnicze orientacje karierowe ukierunkowane są na bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia, które to wartości są kojarzone ze stałym etatowym zatrudnieniem. W takim rozumieniu organizacja powinna stanowić rodzaj „bezpiecznego portu”, w którym będzie możliwa ustabilizowana egzystencja pracownicza. Badani upatrują dla siebie takich przede wszystkim korzyści, jak pewność miejsca pracy, wyższe wynagrodzenie i związane z nim bezpieczeństwo finansowe oraz zdolność kredytowa, możliwość korzystania z funduszu socjalnego, możliwość podnoszenia własnych kwalifikacji oraz awansowania, a wreszcie możliwość funkcjonowania w roli członka zespołu pracowniczego.

Tabela 12. Chęć uzyskania zatrudnienia stałego i realizowania kariery wewnątrzorganizacyjnej w opiniach respondentów według wieku

Deklaracje respondentów	Wiek (w latach)									
	18-24 (n=32)		25-29 (n=36)		30-34 (n=21)		35-39 (n=19)		40 i więcej (n=18)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Tak	19	59,4	35	97,2	19	90,5	17	89,4	16	88,9
Nie	10	31,2	1	2,8	2	9,5	1	5,3	2	11,1
Brak danych	3	9,4	-	-	-	-	1	5,3	-	-
Razem	32	100,0	36	100,0	21	100,0	19	100,0	18	100,0

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p = 0,017 (związek jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Spośród przyjętych w badaniu zmiennych niezależnych jedynie wiek respondentów wykazuje związek z ich preferencjami dotyczącymi tranzycji do zatrudnienia stałego. Osoby z najmłodszego przedziału wiekowego (18 – 24 lat) znacząco odbiegają w swoich preferencjach od reszty badanych. Znajdujemy wśród nich spory odsetek osób (około 30 %), które nie preferują zatrudnienia stałego, lecz orientują się na zmienność, elastyczność i niezależność w tym obszarze. Konstruowana przez nich wizja własnej kariery zawodowej wydaje się zbliżona do modelu kariery „bez granic” z wielorakimi tranzycjami: międzyorganizacyjnymi, międzyspecjalizacyjnymi, między różnymi formami świadczenia pracy, oraz z poziomem indywidualnej zatrudnialności weryfikowanym rynkowo. Respondenci należący do tej kategorii wiekowej są przedstawicielami tzw. pokolenia Y, a preferowana przez nich taka właśnie wizja kariery zawodowej dobrze wpisuje się w mentalną specyfikę tej generacji ujawnianą w różnych innych badaniach¹⁵.

Tabela 13. Chęć uzyskania zatrudnienia stałego i realizowania kariery wewnątrzorganizacyjnej w opiniach respondentów według poziomu wykształcenia

Deklaracje respondentów	Poziom wykształcenia							
	Gimnazjalne i podstawowe ukończone (n=22)		Zasadnicze zawodowe (n=33)		Średnie (zawodowe i ogólnokształcące) (n=46)		Wyższe (n=24)	
	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%	Liczba osób	%
Tak	17	77,3	27	81,8	39	84,8	22	91,7
Nie	3	13,6	5	15,2	6	13,0	2	8,3
Brak danych	2	9,1	1	3,0	1	2,2	-	-
Razem	22	100,0	33	100,0	46	100,0	24	100,0

Uwaga: jeden respondent nie podał informacji o poziomie swojego wykształcenia

p – prawdopodobieństwo w teście niezależności chi-kwadrat lub dokładnym teście Fishera,

p = 0,873 (związek nie jest istotny statystycznie)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych przeprowadzonych przez KPiPS UŁ.

Respondenci z wykształceniem wyższym nieco częściej niż pozostali wyrażają chęć tranzycji do zatrudnienia stałego, różnice jednak między różnymi kategoriami pracowniczymi w tym zakresie nie są duże (tab. 13).

Warto w tym miejscu odwołać się do wyników innych badań, które są w znacznym stopniu zbieżne z wyżej przedstawionymi danymi. I tak badania zrealizowane w kilku krajach Zachodniej Europy wykazały, że tam także pracownicy tymczasowi wyraźnie orientują się na uzyskanie stałego zatrudnienia, zwłaszcza u aktualnego pracodawcy.

¹⁵ Bohdziewicz P., Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008, s. 90 oraz s. 271; Bednarska – Wnuk I., Elastyczność zawodowa w percepcji przedstawicieli pokolenia Y, [w:] S.A.Witkowski, M. Stor (red.), Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim, t. II, Problemy zarządzania – psychologiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012.

Wykazują wówczas intensywne zaangażowanie w pracę oraz uzyskują wysokie wyniki w zakresie realizowanych zadań¹⁶. Wcześniejsze badania dowiodły, że szansa zdobycia stałego, etatowego zatrudnienia zależy w znacznej mierze od motywów, jakimi kierują się pracodawcy zgłaszając chęć korzystania z usług pracownika tymczasowego. Jeżeli orientują się oni docelowo na stałą obsadę miejsc pracy, a zatrudnienie tymczasowe traktują jako rodzaj testowania kandydatów, wówczas prawdopodobieństwo uzyskania stałego zatrudnienia jest podwyższone, jeżeli natomiast orientują się na dokonywanie oszczędności w obszarze kosztów pracy, wówczas perspektywy zdobycia stałego zatrudnienia są znikome. Badania te wykazały również, że pracownicy tymczasowi z wyższym wykształceniem mieli relatywnie największe szanse na uzyskanie etatowego zatrudnienia¹⁷.

Prawdopodobnie zdecydowana większość respondentów uczestniczących w naszych badaniach, wyrażając swoje preferencje dla stałego zatrudnienia oraz stabilnej kariery wewnątrzorganizacyjnej, podtekstowo osadza je w ramach bliskich psychologicznemu kontraktowi relacyjnemu, a z pewnością nie ma na myśli realiów zatrudnienia w oparciu o kontrakt przejściowy niegwarantowany, z którymi większość z nich miała okazję już się wcześniej zetknąć. Byłoby to wyraźnym idealizowaniem zatrudnienia stałego, bowiem współcześnie nie może już ono w zasadzie przebiegać w warunkach kontraktu relacyjnego, a jedynie, i to w najlepszym przypadku, jego podstawą może być kontrakt zrównoważony, coraz częściej zresztą zaznaczający się w realiach funkcjonowania wielu firm. Ten jednak tworzy dla pracowników stabilność i bezpieczeństwo jedynie warunkowo, uzależniając je każdorazowo od poziomu wewnątrzorganizacyjnej zatrudnialności jednostki. Oznacza to, że wobec zatrudnionych kierowane są kategoryczne wymagania związane z uzyskiwaniem odpowiednio wysokich efektów pracy oraz z koniecznością rozwijania potrzebnych organizacji kompetencji zawodowych.

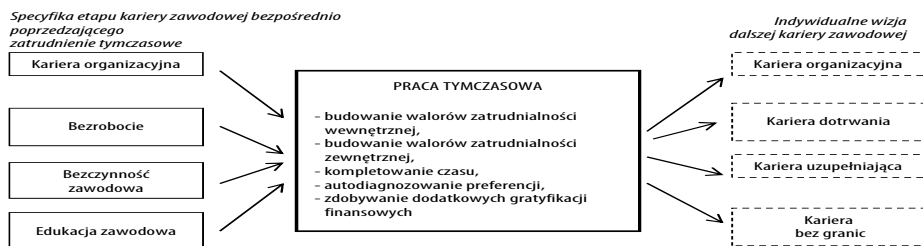
Inne dane zgromadzone w trakcie naszych badań (zob. rozdział X niniejszej monografii) są podstawą do identyfikowania opcji karierowych preferowanych przez respondentów należących do najstarszego przedziału wieku. Są to wizje kariery „na dotrwanie”, polegającej na wypełnianiu aktywnością zawodową brakującego okresu czasu wymaganego do uzyskania uprawnień emerytalnych bądź rentowych (swoiste „kompletowanie” czasu). Preferencje te orientują się prawdopodobnie najczęściej na stabilność zatrudnienia, ale także są wśród nich orientacje akceptujące jego brak.

Te same dane pozwalają także na wyodrębnienie grupy pracowników tymczasowych, którzy okresowo podejmują takie zatrudnienie kierując się motywem uzyskania dodatkowego źródła zarobkowania. Są to osoby realizujące już swoją podstawową ścieżkę kariery zawodowej, a równoległe podejmowanie zatrudnienia tymczasowego rysuje jej uzupełniającą linię.

Przedstawione wyżej zależności skrótkowo ilustruje rysunek 4, wiążąc kariery zawodowe bezpośrednio poprzedzające podjęcie pracy tymczasowej z wizjami kariery, ku której ma prowadzić sekwencja tymczasowego zatrudnienia.

¹⁶ Clinton M., Bernhard-Oettel C., Rigotti T., De Jong J., Expanding the temporal context of research on non-permanent work: Previous experience, duration of and time remaining on contracts and employment continuity expectations, *Career Development International*, 2011, vol. 16, No. 2, s. 114 – 139.

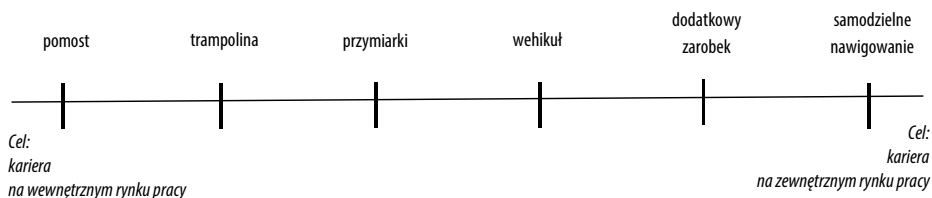
¹⁷ Stancanelli E.G.F., Do temporary jobs pay? Wages and career perspectives of temporary workers, OECD, Paris and Tilburg University, September 2002.



Rysunek 4. Praca tymczasowa jako przejściowe ogniwo kariery zawodowej

Źródło: opracowanie własne.

Dane dotyczące motywów, jakimi kierowali się respondenci podejmując pracę tymczasową (zob. wspomniany rozdział X) pozwalają także na rekonstruowanie metafor, przy pomocy których autodefiniują oni ten rodzaj zatrudnienia dla potrzeb realizowania własnych karier zawodowych (rysunek 5).



Rysunek 5. Funkcjonujące w świadomości respondentów metafory zatrudnienia tymczasowego jako elementu kariery zawodowej

Źródło: opracowanie własne.

Zdecydowana większość respondentów postrzega swoją przyszłą karierę zawodową jako trajektorię przebiegającą raczej w ramach wewnętrznego rynku pracy (kariera wewnątrzorganizacyjna). W takich ujęciach praca tymczasowa jawi się jako „pomost” prowadzący do zatrudnienia stałego w tej organizacji, w której jest aktualnie wykonywana, bądź jako „trampolina” do zatrudnienia stałego w innej organizacji (przede wszystkim poprzez wzrost poziomu indywidualnej zatrudnialności). Obie przedstawione metafory („pomost” oraz „trampolina”) najpowszechniej funkcjonują w świadomości badanych pracowników tymczasowych.

Dla niektórych najmłodszych respondentów zatrudnienie tymczasowe stanowi dobrą okazję do diagnozowania swoich preferencji i zainteresowań zawodowych oraz eksplorowania różnych typów zadań („przymiarki”), na podstawie czego zamierzają podjąć w przyszłości decyzję o wyborze konkretnej dla siebie ścieżki kariery zawodowej.

Niektórzy respondenci w wieku 40+ stosują wobec pracy tymczasowej metaforę „wehikułu transportowego”: zatrudnienie na takich zasadach ma być rozwiązaniem, które ma umożliwić im swoisty „transport” do osiągnięcia przez nich wieku emerytalnego. Jest im przy tym w zasadzie obojętne, czy ścieżka kariery „wehikułowej” będzie przebiegała w przestrzeniach wewnętrznego, czy zewnętrznego rynku pracy.

Część badanych pracowników tymczasowych, zwłaszcza tych należących do młodszych grup wiekowych, posługuje się metaforą „samodzielnego nawigowania”. Są to osoby akceptujące warunki pracy na zasadach zatrudnienia tymczasowego, dostrzegające w nich zdecydowanie więcej zalet niż wad, ukierunkowane przy tym na budowanie wysokiego poziomu osobistej zatrudnialności i charakteryzujące się, jak można przypuszczać, podwyższoną wewnątrzsterownością.

Przedstawione wyżej dane zdają się potwierdzać konstatacje sformułowane m. in. przez De Cuyper i współautorów, że współcześnie kształtują się dwa typy pracowników tymczasowych. Pierwszy z nich to typ „tradycyjny”, który traktuje swoją aktualną sytuację jako niechcianą i będącą przejawem wyboru bezalternatywnego, ukierunkowany na uzyskanie stałego zatrudnienia i na karierę realizowaną na wewnętrznym rynku pracy, starający się budować swój możliwie najkorzystniejszy wizerunek wobec aktualnego pracodawcy (taktyka kreowania wrażeń), Drugi natomiast to typ „nowego” pracownika tymczasowego, dla którego taka opcja zatrudnienia jest nie tylko akceptowana, ale wręcz jest rezultatem jego świadomych wyborów, ukierunkowanych na karierę zawodową „bez granic” realizowaną na zewnętrznych rynkach pracy (taktyka budowania osobistej zewnętrznej zatrudnialności)¹⁸.

Zakończenie

Uzyskane w badaniu wyniki należy odnieść do postawionych wcześniej hipotez. Ich weryfikacja przedstawia się następująco:

- H2: *Kariera zawodowa związana z wejściem w obszar pracy tymczasowej nie jest karierą preferowaną, ale ma charakter wymuszony, głównie pod presją bezrobocia.*

Decyzja o podjęciu pracy tymczasowej jest podejmowana pod presją bezrobocia łącznie w około 2/3 przypadków (tabela 1, 2, 3) – są to ucieczki albo wprost z sytuacji rejestrowanego bezrobocia, albo przed realną perspektywą wejścia w taką nieakceptowaną sytuację (zwolnienie z pracy etatowej bez rejestrowania się, niepowodzenie w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, absolwenci różnych szkół chcący dokonać szybkiej tranzycji do zatrudnienia, osoby kończące urlopy macierzyńskie bądź długie zwolnienia lekarskie pragnące szybko reaktywować się w zatrudnieniu). Hipotezę należy uznać za potwierdzoną.

- H3: *Pracownicy tymczasowi poszukują tranzycji do pracy stałej.*

W niemal 85 % przypadków badani pracownicy tymczasowi pragną docelowo uzyskać zatrudnienie stałe (tabela 11, 12, 13). Dążenia takie nie są jednak związane z poziomem ich wykształcenia (tabela 13), ale raczej z ich wiekiem (tabela 12) oraz płcią (tabela 11), choć związki nie są istotne statystycznie. Na podstawie wyników badania trudno jest ocenić szanse na zdobycie stałego zatrudnienia poszczególnych grup respondentów wyróżnionych ze względu na poziom ich wykształcenia. Można jedynie szacować, że szanse te są większe dla badanych pracowników legitymujących się średnim oraz wyższym poziomem wykształcenia, a to ze względu na ich relatywnie

¹⁸ De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H., Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations, Career Development International, 2011, vol. 16, No. 2, s. 104 – 113.

częstsze dążenie do budowania kapitału kompetencji zawodowych poprzez szkolenia oraz zdobywanie praktycznych doświadczeń zawodowych (tabela 6). Hipotezę należy uznać za potwierdzoną.

- H4: *Młodzi pracownicy tymczasowi, którzy nie ukończyli 25 roku życia, próbują poprzez pracę tymczasową budować portfel kompetencji zawodowych, który zwiększy ich szanse i wartość na rynku pracy.*

W przybliżeniu około połowa badanych pracowników tymczasowych dąży do rozwijania swoich kompetencji zawodowych realizując taki właśnie typ zatrudnienia, i to zarówno poprzez szkolenia, jak i poprzez praktykę (zdobywanie praktycznych doświadczeń zawodowych), nieco większe znaczenie przywiązując do tej ostatniej ścieżki (tabela 4, 5, 6). Rozwój kompetencji zawodowych poprzez uczestnictwo w szkoleniach okazuje się najczęściej udziałem pracowników do 35. roku życia, zaś poprzez zdobywanie praktycznych doświadczeń – pracowników do 40. roku życia, przy czym jednak w grupie pracowników tymczasowych z przedziału wiekowego 18 – 24 lat obserwuje się największą koncentrację wskazań (blisko 70 %) na kształtowanie kompetencji zawodowych poprzez praktykę (tabela 5), ale powyższe związki nie są istotne statystycznie. Warto też dodać, że znacząco częściej na rozwój swoich kompetencji zawodowych, i to w obu wymiarach (zarówno szkoleniowym, jak i praktycznym) zorientowane są kobiety niż mężczyźni (tabela 4). Hipotezę należy zatem uznać za częściowo potwierdzoną.

Wyniki naszego badania jednoznacznie pokazały, że zatrudnienie tymczasowe jest podejmowane przez jednostki jako remedium w różnych kryzysowych sytuacjach związanych z przebiegiem kariery zawodowej. Jedną z nich jest zagrożenie realizowanego modelu kariery, który w dotychczas praktykowanej wersji nie może już być kontynuowany. Podjęcie pracy tymczasowej umożliwia jednostce nie tylko ekonomiczne przetrwanie kryzysowego stanu w zatrudnieniu, ale także sprzyja nabywaniu przez nią nowych kompetencji zawodowych uprawdopodobniających wzrost jej szans na rynku pracy. Może być także sposobem przełamywania barier związanych czy to z powrotem na rynek pracy po dłuższej nieobecności spowodowanej długotrwałym bezrobociem lub innymi przyczynami, czy to z pierwszym wejściem na rynek pracy młodych osób po zakończeniu edukacyjnego przygotowania zawodowego.

W świetle wyników przeprowadzonego badania można stwierdzić, że zatrudnienie tymczasowe jako przejściowa faza kariery zawodowej pełni następujące funkcje:

- funkcję inicjowania kariery zawodowej, istotną dla osób, które właśnie ukończyły etap edukacji zawodowej bądź znajdują się w trakcie jej odbywania i poszukują dróg i możliwości wejścia na rynek pracy (zdobywanie pierwszych praktycznych doświadczeń zawodowych, konfrontowanie się z zadaniami zawodowymi o różnych treściach merytorycznych, uzyskiwanie wglądu we własne preferencje zawodowe);
- funkcję reaktywowania kariery zawodowej, w ramach której można wyróżnić subfunkcje:
- uzdrawiania kariery zawodowej, szczególnie widoczną w odniesieniu do tych jednostek, które doznały utraty dotychczasowego zatrudnienia na skutek zaniku osobistych walorów wewnętrznej zatrudnialności w organizacji i zmuszone zostały do ich aktualizacji bądź czasem zasadniczej przebudowy;

- wznawiania kariery zawodowej, charakterystyczną dla osób, które utraciły dotychczasowe miejsce pracy z powodu jego likwidacji (np. na skutek procesów restrukturyzacyjnych w organizacji), bądź też dla osób, które z różnych przyczyn losowych lub z wyboru znalazły się w sytuacji bezczynności zawodowej;
- funkcję uzupełniania kariery zawodowej, odnoszącą się do osób, które zamierzają podjąć dodatkowe działania zarobkowe, a w niektórych przypadkach także samorealizacyjne (obok już realizowanej ścieżki kariery zawodowej bądź po osiągnięciu formalnego wieku emerytalnego);
- funkcję domykania kariery zawodowej, charakterystyczną dla osób w wieku 50+, które chcą wypełnić aktywnością zawodową okres pozostający im do osiągnięcia formalnych uprawnień emerytalnych lub rentowych.

Trzeba też podkreślić, że w zasadzie w każdym przypadku fakt nawiązania przez jednostkę kontaktu z agencją pracy tymczasowej oraz zdecydowanie się na podjęcie zatrudnienia w takiej formie stanowi wyraz jej proaktywnej i przedsiębiorczej postawy wobec własnej kariery zawodowej. Jest to niewątpliwie taki rodzaj indywidualnego działania, który wyraża odpowiedzialność jednostki za kształt i przebieg kariery zawodowej oraz chęć aktywnego na nią oddziaływania. Są to atuty, które znacznie uprawdopodobniają odniesienie w przyszłości sukcesu karierowego.

Przedstawione wyżej wyniki badania pokazały, że okres zatrudnienia na zasadach pracy tymczasowej z pewnością nie jest czasem „straconym” dla przebiegu indywidualnej kariery zawodowej, nawet jeśli nie kończy się od razu uzyskaniem stałego zatrudnienia, a przeciwnie, może być w pełni wartościowym etapem kariery zawodowej. Dla wielu osób okres ten niesie cenne możliwości rozwijania walorów własnego kapitału kariery, co przyczyni się w rezultacie do zwiększenia poziomu ich zatrudnialności.

Tak więc zatrudnienie tymczasowe podejmowane przez jednostki należy postrzegać przede wszystkim jako konstruktywną możliwość sprzyjającą budowaniu, rekonstruowaniu bądź „uzdrawianiu” ich karier zawodowych. Trzeba tu jednak zauważyć, że dla zdecydowanej większości osób wykonujących pracę tymczasową preferowana wizja kariery zawodowej sprowadza się do uzyskania zatrudnienia stałego, umożliwiającego bezpieczną i stabilną egzystencję pracowniczą. We współczesnych warunkach rynku pracy jest to jednak swoista iluzja możliwa do zrealizowania tylko dla niektórych jednostek. Większość musi się stopniowo uczyć samodzielnego funkcjonowania na konkurencyjnym rynku pracy. Praca tymczasowa niekoniecznie zatem będzie pomostem wiodącym do zdobycia stałego zatrudnienia, będzie natomiast sprzyjać otwieraniu przed jednostką nowych możliwości i obszarów dla przedsiębiorczego kształtowania własnej kariery zawodowej.

Bibliografia

- Bednarska – Wnuk I., Elastyczność zawodowa w percepcji przedstawicieli pokolenia Y, [w:] S.A. Witkowski, M. Stor (red.), Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu kapitałem ludzkim, t. II, Problemy zarządzania – psychologiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012.
- Berton F., Devicienti F., Pacelli L., Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer – employee data, Alma Universitas Taurinensis, Department of Economics and Public Finance, Working Paper No. 6, June 2009.

- Bohdziewicz P., Kariery zawodowe w gospodarce opartej na wiedzy (na przykładzie grupy zawodowej informatyków), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2008.
- Bohdziewicz P., Koncepcja kapitału kariery zawodowej jako wyznacznika indywidualnej zatrudnialności na współczesnym rynku pracy, [w:] T. Listwan, M. Stor (red.), Sukces w zarządzaniu kadrami. Elastyczność w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Tom 1. Problemy zarządczo – ekonomiczne, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2012.
- Clinton M., Bernhard-Oettel C., Rigotti T., de Jong J., Expanding the temporal context of research on non-permanent work: Previous experience, duration of and time remaining on contracts and employment continuity expectations, *Career Development International*, 2011, vol. 16, No. 2.
- Cybał-Michalska A., Rozwój kariery jako proces inwestowania w kapitał kariery, *Studia Edukacyjne*, nr 22/2012.
- De Cuyper N., De Witte H., Van Emmerik H., Temporary employment: Costs and benefits for (the careers of) employees and organizations, *Career Development International*, 2011, vol. 16, No. 2.
- Fouquier A., Sels L., Verbruggen M., Career counseling in the new career era: A study about the influence of career types, career satisfaction and career management on the need for career counseling, *Social Science Research Network. Working Paper Series*, 2005.
- Hillage J., Pollard E., Employability: developing a framework for policy analysis, *Research Brief 85*, Department for Education and Employment, London, 1998.
- Inkson K., Arthur M. B., How to be a successful career capitalist, *Organizational Dynamics*, Summer 2001, vol. 30, issue 1.
- Kacprowicz G. (red.), Zjawisko długotrwałego bezrobocia w woj. podlaskim, *Podlaskie Obserwatorium Polityki Społecznej*, Białystok 2011.
- Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A., Schiffinger M., Careers and human resource management- a European perspective, *Human Resource Management Review*, 2004, vol. 14.
- McArdle S., Waters L., Briscoe J.P., Hall D.T., Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital, *Journal of Vocational Behavior*, 2007, No. 71.
- McKee-Ryan F.M., Song Z., Wanberg C.R., Kinicki A.J., Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study, *Journal of Applied Psychology*, 2005, vol. 90, No 1.
- McQuaid R.W., Lindsay C., The concept of employability, *Urban Studies*, 2005, No. 42, vol. 2.
- Rousseau D.M., The problem of the psychological contract considered, *Journal of Organizational Behavior*, 1998, No. 19.
- Rousseau D.M., Psychological contract inventory. Technical report, Carnegie Mellon University, Pittsburg 2000.
- Stancanelli E.G.F., Do temporary jobs pay? Wages and career perspectives of temporary workers, OECD, Paris and Tilburg University, September 2002.
- Stępień J., Socjologia pracy i zawodu, Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. A. Cieszkowskiego w Poznaniu, Poznań 2001.